

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ОСНОВЫ ИХ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Е.Н. Бочканова*

*Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

В последнее время государство в лице политических и административных структур делает акценты на необходимости нравственного развития и совершенствования российского общества. О этических нормах служебного поведения при деловом общении сегодня знают и государственные, и муниципальные служащие. Об этом и ранее задумывались, сознательно или стихийно при деловом общении, опираясь на свои собственные представления о правильности или неправильности поступков. 23 декабря 2010 года решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, которым рекомендовано на всех уровнях власти разработать свои кодексы этики и служебного поведения (далее – Кодекс). Сегодня гражданин, поступающий на муниципальную службу, обязан ознакомиться с положениями Кодекса, соблюдать этот свод общих принципов профессиональной служебной этики и правил служебного поведения в процессе своей служебной деятельности, руководствоваться им независимо от замещаемой должности. А каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от муниципального служащего поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса. Однако, в сегодняшнем общественном сознании нормы морали скорее сомнительны, чем бесспорны. Духовная жизнь российского общества, его прагматизм и политизированность характеризуются утратой старых идеалов, потерей нравственных ориентаций, стертой границей между добром и злом, между безнравственностью и нравственностью. Поэтому при внедрении Кодекса у муниципальных служащих возникают определенные трудности, выявить которые позволило проведенное в администрации городского округа Краснотурьинск весной 2011 года исследование. Методом социологического исследования выбран анкетный опрос, который помог выразить мнение, отношение к событиям и явлениям значительной группы лиц. Из них по должностям 35% относились к главным должностям муниципальной службы, 15% - ведущим должностям, 20% - старшим должностям, 30% - младшим должностям муниципальной службы. В результате выявлено, что все опрошенные знают о том, что согласно действующему законодательству муниципальные служащие призваны соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового этикета, однако соблюдение этики для 85% респондентов необходимое условие осуществления своей профессиональной деятельности, а 15% опрошенных полагают, что этику скорее следует соблюдать. К последним относятся служащие в возрасте до 35 лет со стажем муниципальной службы до 5 лет. Данный факт отразил неопытность, недостаточную подготовленность муниципальных служащих к

осуществлению ими своей служебной деятельности. У этих служащих отсутствуют качества, присущие профессиональной морали, что подтвердило нашу гипотезу о том, что нормативность как способ реализации требований к поведению формируется у муниципальных служащих по мере увеличения стажа работы.

При анализе ответов на вопросы о соблюдении этики выяснилось, что 80% опрошенных считают, что соблюдение ими лично этических норм отражается на имидже администрации, 5% респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос. 15% служащих посчитали, что соблюдение этики конкретно ими не может повлиять на имидж администрации, причем стаж прохождения ими муниципальной службы колеблется от четырех до двенадцати лет. В то же время при ответе на вопрос о необходимости соблюдения этики муниципальными служащими администрации все опрошенные утвердительно сказали, что это необходимость. Данный факт стал прямым доказательством отсутствия у значительного числа муниципальных служащих ещё одного качества, присущего профессиональной морали – императивности, которая проявляется в обязательном характере соблюдения моральных норм. Муниципальные служащие считают возможным не исполнять нормы этики, при этом исполнение данных норм другими, в том числе по отношению к ним, обязательным.

Муниципальных служащих, осуществляющих функции управления, связывают управленческие взаимодействия, при которых немаловажное значение имеет визуальный контакт. Поэтому предъявляются определенные требования и к внешнему виду муниципального служащего. Согласно действующему законодательству внешний вид муниципального служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Кроме этого, внешний вид муниципальных служащих играет важную роль при формировании имиджа органов местного самоуправления, вследствие чего закономерными стали вопросы о влиянии внешнего вида муниципальных служащих на имидж администрации. 100% опрошенных считают, что внешний вид муниципальных служащих влияет на имидж администрации. При ответе на вопрос о влиянии собственного внешнего вида на имидж администрации один муниципальный служащий посчитал, что его внешний вид не влияет на имидж администрации.

Вступая в управленческие взаимодействия, муниципальные служащие демонстрируют уровень управленческой культуры, которой свойственны атрибуты, выражающие современные требования к участникам муниципально-служебных отношений. К ним относятся духовная культура муниципальных служащих; профессиональные знания, навыки и качества, необходимые муниципальным служащим для соответствия занимаемой должности на муниципальной службе; этикет; культура управленческих взаимодействий. Существует точка зрения, что для надлежащего исполнения муниципальным

служащим своих должностных обязанностей достаточно административных норм, наличия необходимых навыков и умений. Однако вряд ли возможно урегулировать все возможные действия муниципального служащего, предусмотреть все возможные варианты поведения, принудительно заставить служащего быть честным или доброжелательным. Ежедневный и ежечасный нравственный выбор становится показателем целостности духовной культуры служащего, основанной на стремлении к общественному благу, сознательном отказе от эгоистического интереса, от самоутверждения, наносящего вред общему делу, чувстве ответственности за последствия и результаты своей деятельности. С целью оценки уровня духовной культуры муниципальные служащие администрации отвечали на вопрос о том, какие из нравственно-этических принципов являются, на их взгляд, обязательными для соблюдения муниципальными служащими. Корректность, вежливость, доброжелательность, внимательность и терпимость по отношению к окружающим, в том числе к непосредственным руководителям и к лицам, зависимым по должностным обязанностям считают обязательными 25% служащих, честность и бескорыстность обязательны для 21% служащих, толерантность по отношению к окружающим, вне зависимости от их национальности, вероисповедания, политической ориентации, уважение обычаев и традиций народов России, с учетом особенностей различных этнических групп и конфессий обязательны для 20%, долг и личная ответственность для 19%, гуманизм, стремление к социальной справедливости и уважению прав граждан для 12%. И хотя обязательными для соблюдения муниципальными служащими администрации являются все предложенные нравственно-этические принципы, лишь 35% респондентов отметили все варианты ответов. Ими оказались служащие, стаж службы которых составляет более 15 лет (25% от общего числа респондентов), что подтверждает достижение высокого уровня духовной культуры при многолетнем стаже муниципальной службы.

Профессиональные знания предполагают знание принципов формирования гражданского общества и управления социально-экономическими отношениями, правовых основ управления, системы экономических отношений, политической системы общества, инновационного менеджмента, основ управления персоналом. Профессиональные качества требуют от муниципального служащего соблюдения служебной дисциплины и высокой степени ответственности за совершаемые действия или бездействие. Каждому третьему от числа опрошенных муниципальных служащих администрации до сих пор приходится сталкиваться с этическими конфликтами, когда возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности, причем ставили об этом в известность своего руководителя 67% респондентов, хотя это их непосредственная обязанность. Должностные лица нередко используют служебное положение вопреки общественным и общегосударственным интересам с целью получения выгоды для себя или других лиц. Данное явление характеризуется нелегитимными отношениями, складывающимися в обществе по поводу обмена материальными

и нематериальными благами и ресурсами, вызывающая разложение политических и социальных институтов, системы управления – коррупция. При анализе на вопрос анкеты о том, приходилось ли служащему сталкиваться с использованием муниципальным служащим администрации своего служебного положения в личных целях выяснилось, что такие явления имели место быть. Причем отмечалась нравственная составляющая данного явления: коррупция подпитывается не столько благоприятными факторами и обстоятельствами, сколько внутренней готовностью к ней муниципального служащего. При ответах на вопрос анкеты о том, приходилось ли служащему сталкиваться с дискриминацией среди муниципальных служащих по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям выяснилось, что каждому пятому опрошенному муниципальному служащему администрации иногда приходилось сталкиваться с подобным явлением. Корусть, обида и зависть, месть и несбывшиеся ожидания, неприязнь, неудовлетворенность принятым решением – это небольшая часть мотивов межличностных и групповых конфликтов, встречающихся в управленческой практике. Опрос показал, что истинная культура поведения индивидуума является органическим сочетанием внутренней и внешней культуры человека, умением найти правильную линию поведения в нестандартной ситуации. Для совершенствования организации работы с муниципальными служащими администрации 1% респондентов предложили организовывать тренинги, курсы для муниципальных служащих по формированию этики муниципальных служащих, а также введение специальной формы одежды.

Муниципальные служащие администрации городского округа Краснотурьинск знают о важности и необходимости соблюдения норм служебной, профессиональной этики и правил делового этикета. Не все муниципальные служащие следуют нормам и правилам. Наиболее требовательны муниципальные служащие к исполнению ограничений, запретов, норм и правил к окружающим их служащим, а только затем предъявляют требования к себе. Муниципальные служащие, имеющие продолжительный стаж муниципальной службы, по своим качествам наиболее соответствуют принципам профессиональной морали. Для внедрения этики муниципальных служащих по итогам исследования принят муниципальный правовой акт, который явился сводом общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения для руководства в процессе служебной деятельности и принятия всех необходимых мер для соблюдения утвержденных положений, чтобы каждый гражданин Российской Федерации мог ожидать от муниципального служащего поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями кодекса этики.